



TÉLÉTRAVAIL POURQUOI LA CGT N'A PAS SIGNÉ L'ACCORD

Dans le cadre des négociations engagées depuis plusieurs mois au sein de la commission paritaire sur la qualité de vie au travail (QVT), le projet d'accord présenté sur le télétravail n'a pas été signé par la CGT ni par la CFDT. Seules les fédérations FO, la CFTC et la CFE/CGC ont signé.

Pourtant la CGT a contribué activement à la réflexion et formulé des propositions. Elle a notamment demandé en préalable à toute négociation sur ce thème :

- Un large état des lieux, la fixation du taux de télétravail par sexe, par métier ;
- L'évaluation de la charge de travail des salarié-e-s en forfait jours ;
- La prise en compte des pratiques liées aux outils numériques (articulation vie professionnelle / vie privée) ;
- L'organisation du temps de travail ;
- Le droit à la déconnexion, la protection des données personnelles ;
- L'impact sur l'encadrement de proximité et la nécessité d'un management par la confiance ;
- Une grande vigilance sur la fréquence ;
- La fixité des jours ;
- La mobilité, les lieux de travail ;
- La précision de la catégorie de salarié-e-s concerné-e-s.

Malgré l'intégration dans l'accord d'une partie de nos demandes, le compte n'y est pas. En effet, il n'y a aucune garantie sur l'évaluation de la charge de travail des salarié-e-s soumis au forfait jours (forfait que la CGT condamne). Sur les outils, l'équipement, la sécurité, les lieux du télétravail, les données, la charge de travail, rien n'est encadré. Et, plus important encore, le nombre de jours de présence à l'étude : la CGT demandait 3 jours de présence pour que le salarié puisse préserver le lien social avec l'étude, alors que l'accord ne prévoit qu'une journée. Ainsi isolé, le salarié sera vulnérable.

La prochaine négociation concernera le droit à la "déconnexion". La CGT formulera des propositions pour réduire les risques élevés que recèle l'accord sur le télétravail tel qu'il a été signé. En particulier, le risque de surcharge de travail peut être important en cas de demandes excessives de l'employeur, que les salariés n'oseront pas toujours refuser.

Ils seront alors conduits à des horaires impossibles, parfois à des amputations de leur temps de repos, voire même celui des week-ends. Le tout au détriment de leur vie de famille et sans une rémunération proportionnelle à cette charge de travail.

"Faire toujours plus pour toujours moins" : c'est le risque de dérive du télétravail, au point de devoir imaginer un droit à la "déconnexion" pour tenter d'en réduire les effets pervers.

"Mieux vaut prévenir que guérir" : c'est pourquoi la CGT n'a pas signé.